

## **Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)**

### **Verbale seduta del 12/02/2019**

Il giorno 12.02.2019, alle ore 11.00, presso la sede operativa di Siena dell'Azienda USL Toscana Sud Est si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

L'ordine del giorno è stabilito come segue:

- 1) Valutazione di struttura 2017 - ratifica;**
- 2) Valutazione individuale 2017 - ratifica;**
- 3) Varie ed eventuali**

Per la seduta odierna sono convocati i componenti di OIV e i referenti aziendali per gli argomenti in ordine del giorno.

Pertanto, sono presenti per l'OIV: il Presidente Dr. Salvatore Calabretta, il Dr. Ubaldo Scardellato, ed il Dr. Francesco Niccolai;

per l'Azienda: Luigi Bechi, Luca Pizzatti, Susanna Spaghetti, Anja Gepponi, Laura Cornali, Valentina Galeotti.

#### **Valutazione di struttura 2017.**

Il Dr. Bechi illustra i risultati conseguiti mediante la presentazione allegata al presente verbale.

L'analisi si concentra sostanzialmente su tre punti:

- 1) Esposizione dei criteri di rendicontazione degli indicatori: documento/flusso/responsabile di struttura.  
Il numero di KPI risulta per il 35% in flussi, per il 29% in documenti e solo per la percentuale restante in categoria autoreferenziale.  
Analogamente, il numero di KPI distribuito si concentra per il 21% in documenti, per il 66,4% in flussi e per il 12,38% in struttura.  
OIV apprezza l'incremento di obiettivi non autoreferenziali ed una sofisticazione del sistema che tende a realizzare l'oggettività di metodo perseguita.
- 2) KPI sterilizzati. La percentuale del circa 6% di obiettivi sterilizzati è dipesa principalmente dall'annullamento di obiettivi da parte del Mes, fonte del dato.
- 3) Distribuzione numero di schede/range di punteggio conseguito.  
Viene evidenziato che in ambito di Azienda Usl Toscana sudest non esiste un accordo unificato sui criteri di distribuzione del premio e che per il 2017 per la dirigenza sono ancora in vigore gli accordi delle tre ex Aziende.

OIV ratifica i risultati di struttura 2017, non rilevando evidenze rispetto ai preconsuntivi presentati.

### **Valutazione individuale 2017.**

La Dr.ssa Cornali illustra i risultati conseguiti mediante la presentazione allegata al presente verbale.

Le risultanze vengono presentate suddivise in tre classi distinte, stante la diversificazione ancora vigente nelle regole di distribuzione del premio già ricordate, unificate, per il 2017, solo per il Comparto. La Dr.ssa Cornali vuole evidenziare come questa non omogeneità comporti una diversa valorizzazione economica di dirigenti afferenti alla stessa struttura ma operativi su aree provinciali diverse, a seconda dell'accordo di Area Provinciale al quale si deve riferirsi.

OIV accoglie favorevolmente le risposte ottenute dai valutatori interpellati per le motivazioni di cui al verbale n. 5/2018 e ratifica i risultati della valutazione individuale 2017, non rilevando evidenze rispetto ai preconsuntivi presentati.

### **In evidenza**

OIV approva la Relazione alla Performance integrata con i risultati ratificati in data odierna.

OIV vuole comunque evidenziare che ad oggi non sussistono evidenze del processo 2019, neppure le schede budget negoziate al I livello e segnala pertanto preoccupazione sulla tempistica prevista.

OIV vuole di nuovo porre l'attenzione sull'opportunità di introdurre tra gli obiettivi dei valutatori l'attitudine alla differenziazione nella propria attività di valutazione.

OIV prende atto favorevolmente del progetto formativo che le strutture aziendali interessate hanno strutturato per il triennio 2019-2021. Il progetto risulta finalizzato alla diffusione dei criteri e dei principi posti alla base del sistema della performance aziendale, affinché i valutatori acquisiscano omogeneità nei comportamenti e migliore consapevolezza degli strumenti di valutazione in utilizzo ed i valutati siano bene informati in merito alle regole che determinano il proprio risultato ed agli strumenti a disposizione per eventuale contraddittorio. Ritiene interessante monitorare nel tempo i cambiamenti che si determineranno dalla diffusione su larga scala degli elementi fondanti il processo.

OIV chiede di verificare se il Codice di comportamento aziendale è stato adeguato con le linee guida di cui alla Delibera ANAC 358/2017.

A conclusione della riunione il Presidente dell'OIV espone il proposito di lavorare alla predisposizione di una relazione conclusiva del mandato triennale dell'OIV; in tale relazione dovrebbe essere ripercorso, in modo sintetico ma documentato, il cammino che l'Azienda ha percorso dal 2016 sino ad oggi, mettendo in luce quelli che sono stati i passaggi fondamentali del lavoro svolto nei diversi ambiti di operatività dell'OIV. A tal fine chiede ai diversi componenti del team che ha affiancato l'OIV nel corso del citato triennio, di raccogliere documentazione e di formulare spunti di riflessioni, per il rispettivo ambito di competenza, che riassumano gli interventi e le azioni svolte al fine di consentire all'OIV di lavorare all'elaborazione di tale relazione.

Viene stabilita la prossima seduta per il giorno 15 aprile 2019,

La seduta viene tolta alle ore 14.00.

**F.to Dr. Salvatore Calabretta (Presidente)**

**F.to Dr. Ubaldo Scardellato:**

**F. to Dr. Francesco Niccolai:**



www.unidistricto.com.br  
unipos@unidistricto.com.br

# Budget 2017: Valutazioni di Struttu



Febbraio 2019

# Schede Budget 2017: Valutazioni di Struttura

## Metodologia di rendicontazione

➤ **Documenti:** attraverso sistema web specifico

➤ **Flussi / Responsabile Aziendale:**

- Flusso: dato estratto da flussi informativi
  - Responsabile Aziendale: Relazione del responsabile aziendale
- **Relazione della struttura:** autovalutazione attraverso sistema web specifico





## Schede Budget 2017: Valutazioni di Struttura

### Numeri Generali

|                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| ➤ <b>Numero Schede Valutate:</b> | <b>478</b>    |
| ➤ <b>Numero KPI:</b>             | <b>612</b>    |
| di cui documentali               | 179 (29,2%)   |
| provenienti da Flussi            | 214 (35,0%)   |
| documentati dalle strutture      | 219 (35,8%)   |
| ➤ <b>Numero KPI distribuiti:</b> | <b>12.608</b> |
| di cui documentali               | 2.688 (21,3%) |
| provenienti da Flussi            | 8.376 (66,4%) |
| documentati dalle strutture      | 1.544 (12,3%) |
| ➤ <b>Media KPI per scheda:</b>   | <b>26,38</b>  |



## Schede Budget 2017: Valutazioni di Struttura

### Suddivisione punti raggiunti per metodologia di rendicontazione

| Metodologia di rendicontazione     | Punti raggiunti<br>Dirigenza | % Distribuzione<br>Dirigenza | Punti raggiunti<br>Comparto | % Dist<br>Comp |
|------------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------|
| Documentali                        | 7.817,5                      | 21%                          | 11.951,5                    |                |
| Flussi / da Responsabile aziendale | 21.634,21                    | 58%                          | 18.631,92                   |                |
| Da struttura                       | 7.594,36                     | 20%                          | 6.777,44                    |                |
| <b>Totale</b>                      | <b>37.046,07</b>             | <b>100%</b>                  | <b>37.360,86</b>            |                |



## Schede Budget 2017: Valutazioni di Struttura

### KPI Sterilizzati

|                                                  |                      |
|--------------------------------------------------|----------------------|
| Numero KPI sterilizzati:                         | 41 (6,7% sul totale) |
| di cui documentali                               | 6 (14,6%)            |
| provenienti da Flussi                            | 16 (39%)             |
| documentati dalle strutture                      | 19 (46,4%)           |
| Media KPI sterilizzati per scheda:               | 0,99                 |
| Numero schede con almeno 1 KPI sterilizzato      | 262                  |
| Media punti sterilizzati per scheda (Dirigenza): | 2,63                 |
| Media punti sterilizzati per scheda (Comparto):  | 2,79                 |





## Schede Budget 2017: Valutazioni di Struttura

| Punteggio Ottenuto       |               |                 |               |                 |
|--------------------------|---------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Range punteggio ottenuto | DIRIGENZA     |                 | COMPARTO      |                 |
|                          | Numero Schede | Distribuzione % | Numero Schede | Distribuzione % |
| >= 90                    | 347           | 89,66           | 375           | 98,43           |
| 80 - 89                  | 37            | 9,56            | 6             | 1,57            |
| 70 - 79                  | 2             | 0,52            |               |                 |
| 60 - 69                  |               |                 |               |                 |
| 50 - 59                  |               |                 |               |                 |
| < 50                     | 1             | 0,26            |               |                 |

Note:

- Per la Dirigenza non è ancora stato siglato il nuovo accordo sulla produttività per cui sono vigenti i accordi aziende
- Per il Comparto è stato siglato il nuovo accordo con applicazione dal 2017 che riprende la tabella dell'accordo





**AZIENDA USL SUDEST –  
VALUTAZIONE INDIVIDUALE  
ANNO 2017**



## **PREMESSA**

Con Delibera del DG n. 890 del 25/10/2017 è stata definita per l'annualità 2017 una fase c.d. transitoria – start up del Processo di Valutazione Individuale propedeutica all'avvio del nuovo sistema a regime con l'annualità 2018.

La necessità di adottare una fase transitoria è stata dettata dal fatto che al momento dell'avvio del processo, in base alle disposizioni dettate dalla delibera del DG 468/2016 con cui sono prorogati accordi integrativi, regolamenti e atti definiti a seguito di confronto sindacale a vari livelli nelle tre ex Aziende locali 7,8,9 fino all'adozione dei nuovi unificati, i Regolamenti sul nuovo sistema unificato di valutazione erano in fase di contrattazione pre adozione. Tuttavia occorre garantire per l'anno 2017 il rispetto delle disposizioni normative e contrattuali in merito alla valutazione con la necessità di omogeneizzare tempi, strumenti e metodologia, del processo di valutazione al fine di garantire a tutto il personale avente diritto pari trattamento nell'applicazione del processo di valutazione e nell'erogazione delle liquidazioni delle relative quote di salario accessorio spettanti senza distinzioni per la diversa sede operativa di appartenenza.

Il sistema transitorio applicato per il 2017 ha sostanzialmente visto immutata la procedura per l'ambito provinciale aretino, un arretramento per l'ambito provinciale grossetano che aveva già raggiunto un buon livello di informatizzazione del sistema e invece, una quasi totale, innovazione per l'ambito provinciale senese che ha richiesto anche un maggiore tempo per estendere ed ampliare la formazione e la conoscenza del sistema agli interessati. In tutti e tre i casi si sottolinea, tuttavia, la forte partecipazione e collaborazione nel predisporre e fornire la documentazione richiesta.

All'inizio dell'anno 2018 sono state fatte delle sperimentazioni per provare ad estendere l'ambiente informatizzato ex asl 9 a tutta l'azienda asl sud est che però non hanno dato riscontro positivo e questo ha comportato inevitabilmente di procedere con predisposizione dei modelli di schede con file in formato open office. Pertanto tutto il processo dall'assegnazione alla valutazione finale si è dovuta far gestire in modalità cartacea con trasmissione delle schede, possibilmente in originale, ad un unico punto di ricezione c/o la sede operativa aretina per la verifica della documentazione e l'inoltro poi ai referenti territoriali dei tre ambiti provinciali per l'inserimento delle informazioni in un data base unificato. Al fine di ridurre al massimo i tempi di presa visione della documentazione per la sua validazione all'inserimento, vista la presenza in questo ambito provinciale di una sola risorsa dedicata al coordinamento e gestione dell'attività, è stata effettuata una formazione interna alla struttura per mettere tutti in grado di poter verificare l'ammissibilità o meno delle schede ricevute e disciplinato in maniera univoca le casistiche riscontrate. Si mette in risalto la disponibilità fornita, la forte capacità di adattamento e il buon clima interno mantenuto nonostante momenti di particolare intensità lavorativa dovuti al sovrapporsi nel I semestre del 2018 alla gestione della chiusura anno 2017, della gestione dell'avvio per l'anno 2018 e lo svolgimento delle altre attività inerenti la struttura di appartenenza. In merito a quest'ultima c'è da porre in evidenza che fino al 30/04/2018 titolare della funzione era la ex UOC Relazione Sindacali, Valutazione e Performance, traslata poi, a seguito della riorganizzazione delle strutture tecnico amministrative, nella UOC Programmazione, Reclutamento e Valutazione. Passaggio questo che ha comportato per l'ambito provinciale grossetano la perdita di una ulteriore risorsa fino ad allora assegnata in quota parte allo svolgimento delle attività inerenti al supporto per la valutazione, con re-indirizzamento verso la risorsa disponibile per questo ambito provinciale e in quota parte dedicata a fornire supporto anche alla parte di attività della UOC relativa ai Collegi Tecnici.

Ulteriore difficoltà incontrata è stata quella indotta dalla importante riorganizzazione aziendale intervenuta nell'anno 2018, che ha fatto sì che venissero a mancare o modificarsi strutture e ruoli e che i valutatori per l'anno 2017 non corrispondessero più con quelli in essere per il 2018 vuoi per cambio di sede di lavoro o per diversa assegnazione giuridica, con evidente difficoltà nel condividere la valutazione finale.

Per tutto quanto sopra esplicitato si è dovuto tenere dei tempi di processo necessariamente più elastici tanto che si è data comunicazione di avviare le chiusure delle valutazioni nel mese di maggio con scadenza al mese di agosto, per poi ampliare al mese di settembre per dare tempo ai nuovi incarichi di PO/COORD, nella maggior parte dei casi in vigore dal luglio 2018, di prendere in gestione le attività tra cui anche quelle inerenti il sistema di valutazione.



Tutto quanto premesso di seguito in sintesi le fasi del processo ed i risultati conseguiti dal personale del Comparto e della Dirigenza dell'Ausl Sudest.

## **ITER DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**

### **Attori Interessati**

- Dipendenti a tempo determinato e indeterminato e in regime di comando per un totale di n. 9576 aventi diritto così distribuiti per ambito provinciale:

| AMBITO        | DIRIGENZA   | COMPARTO    | TOTALE      |
|---------------|-------------|-------------|-------------|
| AREZZO        | 768         | 3230        | 3998        |
| SIENA         | 479         | 1970        | 2449        |
| GROSSETO      | 662         | 2467        | 3129        |
| <b>TOTALE</b> | <b>1909</b> | <b>7667</b> | <b>9576</b> |

- Referenti alla Distribuzione, figure individuate al fine di agevolare la diffusione del materiale e delle note informative utili allo svolgimento del processo tramite i Responsabili di Macrostruttura e Direttori di Il Livello responsabili di AFD/UOC/UOSD/UF/SETTING e RELATIVI COORDINATORI, poco più di 640 Valutatori.
- Titolare di P.O. "Coordinamento al Sistema di Valutazione Individuale" responsabile del procedimento e della stesura della presente relazione e i relativi referenti per ambito provinciale per un totale di n. 4 unità oltre al Direttore dell'UO;
- Direttore della UOC Programmazione, Reclutamento e Valutazione del personale in cui la funzione è transitata a seguito delle riorganizzazioni aziendali intercorse nell'anno 2018, mentre all'avvio del processo per l'annualità 2017 era inserita nella ex UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance.

### **Fasi del Processo**

- **FASE I: Individuazione ed assegnazione** avviata con diverse modalità nelle tre sedi operative
- **FASE II: Valutazione Intermedia** avviata ad ottobre 2017 con distribuzione del materiale documentale unificato di fatto per andare a rettificare su pari modulistica la fase di assegnazione, con comunicazione a tutti i Direttori di Macrostruttura e per loro tramite ai Direttori di Il Livello responsabili di AFD/UOC/UOSD/UF/SETTING e RELATIVI COORDINATORI
- **FASE III: Valutazione Finale** avviata nel mese di gennaio con comunicazione a tutti i Direttori di Macrostruttura e per loro tramite ai Direttori di Il Livello responsabili di AFD/UOC/UOSD/UF/SETTING e RELATIVI COORDINATORI

Il sistema di valutazione disciplinato in fase transitoria riguarda il personale dipendente, sia a tempo indeterminato che determinato, con la sotto riportata distinzione di pesatura tra valutazione individuale e collettiva come disposto con la DGRT 308/2013

| Valutazione | Comparto | Dirigenza |
|-------------|----------|-----------|
| Individuale | 20%      | 40%       |
| Collettiva  | 80%      | 60%       |

Per l'assegnazione degli obiettivi individuali/comportamenti attesi e definizione quindi dei format di scheda da utilizzare, si è tenuto conto, sempre secondo le linee guida regionali, delle attività, degli incarichi professionali e gestionali attribuiti, delle diverse competenze e dei livelli di responsabilità, in modo che il peso degli aspetti gestionali-organizzativi, a fronte di quelli più strettamente tecnico professionali, fosse proporzionalmente collegato al ruolo effettivamente svolto, secondo quanto riportato nei prospetti seguenti:

| Tipologia di Incarico                  | Obiettivi Individuali (B1) | Comportamenti Competenze organizzative (B2) |
|----------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------|
| Scheda Dirigente Neo-Assunto (<5 anni) | 50                         | 50                                          |
| Scheda Dir senza Budget >5 anni        | 60                         | 40                                          |
| Scheda Dir con Budget                  | 70                         | 30                                          |

| Categoria/livello                      | Obiettivi individuali (B1) | Comportamenti Competenze Organizzative (B2) |
|----------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------|
| Posizioni Organizzative /Coordinamenti | 70                         | 30                                          |
| D-Ds                                   | 60                         | 40                                          |
| C                                      | 50                         | 50                                          |
| A-B-Bs                                 | 40                         | 60                                          |

**B1 - Misurazione e valutazione della prestazione individuale:** grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e quindi, obiettivi area professionale di riferimento (in coerenza agli obiettivi della struttura di riferimento e in relazione al livello di responsabilità);

**B2 - Misurazione e valutazione del comportamento e delle competenze organizzative,** per la quale viene affiancata una tabella di indicatori su cui basarsi per delineare quelli più consoni, ma al tempo stesso dare omogeneità alla tipologia di valutazione da esprimere.

## RISULTATI:

**FASE I Individuazione ed assegnazione obiettivi individuali:** per quanto esplicitato in premessa, non sottoposta a monitoraggio.

**FASE II Valutazione Intermedia:** non rilevabile per tutte le strutture, ma fornito ampio supporto e data massima diffusione dell'informativa tramite pubblicazione di avviso su siti intranet dei tre ambiti provinciali (nelle more dell'avvio dell'ambiente intranet unificato); si è utilizzata questa fase del processo per ratificare gli obiettivi/comportamenti attesi a suo tempo individuati con le schede modello adottate con la Delibera della fase transitoria.

**FASE III Valutazione Finale:** La valutazione finale anno 2017 sia per il personale del Comparto che della Dirigenza è completa con la ricezione pressoché totale delle relative schede attese. Infatti per soli sei casi, sui 9576 in carico al 2017, si è dovuto procedere con la chiusura d'ufficio assegnando come risultanza individuale quella conseguita dalla struttura di afferenza poiché dimessi prima che fosse nominato il nuovo responsabile e quindi di fatto il valutatore attuale nell'impossibilità di procedere per la mancanza della diretta conoscenza del valutato. Casi in cui oltretutto non è stato possibile procedere con la valutazione di II Istanza al superiore gerarchico del valutatore poiché anch'esso nel frattempo dimesso oppure perché divenuto tale a seguito della riorganizzazione aziendale post unificazione, ma di fatto non avendo la condizione essenziale della diretta conoscenza del valutato.

Inoltre è da porre in evidenza che con delibera del DG del n 1084 del 29/12/2017, è stato preso atto del nuovo CCIA per il personale del comparto e con esso definiti uguali range di raggruppamento e relative percentuali di quote di salario di risultato secondo la tabella sotto riportata:

| comparto concertato unificato 2017 (*)                             |                                                   |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| risultato conseguito sia nella scheda di STRUTTURA che INDIVIDUALE | premio erogato in % della quota teorica assegnata |
| 90%-100%                                                           | 100%                                              |
| 75%-89%                                                            | 80%                                               |
| 60%-74%                                                            | 60%                                               |
| 50%-59%                                                            | 50%                                               |
| <50%                                                               | 0                                                 |

(\*) secondo quanto disposto con il CCIA adottato con delibera 1084 del 29/12/2017



Tab. 1a Valutazione Individuale anno 2017 per classi di risultato – Comparto (\*)

| CLASSE DI RISULTATO | AMBITO PROVINCIALE |             |             |             | %           |
|---------------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                     | AREZZO             | SIENA       | GROSSETO    | Totale      |             |
| 90%-100%            | 3015               | 1792        | 2063        | 6870        | 93,64%      |
| 75%-89%             | 69                 | 70          | 288         | 427         | 5,82%       |
| 60%-74%             | 9                  | 4           | 20          | 33          | 0,45%       |
| 50%-59%             | 1                  | 1           | 4           | 6           | 0,08%       |
| <50%                | 1                  |             |             | 1           | 0,01%       |
| <b>N. Valutati</b>  | <b>3095</b>        | <b>1867</b> | <b>2375</b> | <b>7337</b> | <b>100%</b> |
| NV (**)             | 135                | 103         | 92          | 330         |             |
| <b>Totale</b>       | <b>3230</b>        | <b>1970</b> | <b>2467</b> | <b>7667</b> |             |

(\*\*) in questo range sono ricomprese le situazioni NV non valutabili ossia il personale che non ha effettuato almeno 30 gg di effettivo servizio nell'anno, il personale in lunga assenza annuale.

Per la Dirigenza, invece, non essendo ancora addivenuti ad un nuovo CCIA valgono a fronte della delibera 486/2016 i precedenti accordi integrativi ex asl 7,8,9 fino all'adozione del nuovo unificato. Questo comporta ai fini del raggruppamento per range di risultato modalità diverse per il personale della Dirigenza a seconda dell'area provinciale di afferenza ex asl ossia:

| DIRIGENZA EX ASL 7 - SIENA                    |                                                   | DIRIGENZA EX ASL 7 - SIENA                     |                                                   |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| punteggio conseguito nella scheda INDIVIDUALE | premio erogato in % della quota teorica assegnata | punteggio conseguito nella scheda DI STRUTTURA | premio erogato in % della quota teorica assegnata |
| 90%-100%                                      | 100%                                              | 90%-100%                                       | 100%                                              |
| 80%-89%                                       | 90%                                               | 80%-89%                                        | 90%                                               |
| 70%-79%                                       | 80%                                               | 70%-79%                                        | 80%                                               |
| 50%-69%                                       | 70%                                               | 60%-69%                                        | 70%                                               |
| <50%                                          | 0                                                 | <60%                                           | 0                                                 |

| DIRIGENZA EX ASL 8 - AREZZO                   |                                                   | DIRIGENZA EX ASL 8 - AREZZO                    |                                                   |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| punteggio conseguito nella scheda INDIVIDUALE | premio erogato in % della quota teorica assegnata | punteggio conseguito nella scheda DI STRUTTURA | premio erogato in % della quota teorica assegnata |
| 95%-100%                                      | 100%                                              |                                                |                                                   |
| 90%-94%                                       | 95%                                               |                                                |                                                   |
| 85%-89%                                       | 90%                                               |                                                |                                                   |
| 80%-84%                                       | 85%                                               |                                                |                                                   |
| 50%-79%                                       | 80%                                               |                                                |                                                   |
| <50%                                          | 50%                                               | Risultanza conseguita                          | Stessa percentuale                                |

| DIRIGENZA EX ASL 9 - GROSSETO                                      |                                                   |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| punteggio conseguito sia nella scheda INDIVIDUALE che di STRUTTURA | premio erogato in % della quota teorica assegnata |
| 90%-100%                                                           | 100%                                              |
| 75%-89%                                                            | 80%                                               |
| 60%-74%                                                            | 60%                                               |
| 50%-59%                                                            | 50%                                               |
| <50%                                                               | 0                                                 |



**Tab. 2a Valutazione Individuale anno 2017 - per Classi di risultato – Dirigenza**

| AMBITO PROVINCIALE AREZZO |            |             | AMBITO PROVINCIALE SIENA |            |             | AMBITO PROVINCIALE GROSSETO |            |             |
|---------------------------|------------|-------------|--------------------------|------------|-------------|-----------------------------|------------|-------------|
| CLASSE DI RISULTATO       | NUM        | %           | CLASSE DI RISULTATO      | NUM        | %           | CLASSE DI RISULTATO         | NUM        | %           |
| 95%-100%                  | 464        | 63,65%      | 90%-100%                 | 423        | 92,56%      | 90%-100%                    | 548        | 87,26%      |
| 90%-94                    | 190        | 26,06%      | 80%-89%                  | 28         | 6,13%       | 75%-89%                     | 73         | 11,62%      |
| 85%-89                    | 31         | 4,25%       | 70%-79%                  | 3          | 0,66%       | 60%-74%                     | 5          | 0,80%       |
| 80%-84%                   | 20         | 2,74%       | 50%-69%                  | 3          | 0,66%       | 50%-59%                     | 1          | 0,16%       |
| 50%-79%                   | 24         | 3,29%       | <b>N. Valutati</b>       | <b>457</b> | <b>100%</b> | <50%                        | 1          | 0,16%       |
| <b>N. Valutati</b>        | <b>729</b> | <b>100%</b> | <b>NV (**)</b>           | <b>22</b>  |             | <b>N. Valutati</b>          | <b>628</b> | <b>100%</b> |
| <b>NV (**)</b>            | <b>39</b>  |             | <b>Totale</b>            | <b>479</b> |             | <b>NV (**)</b>              | <b>34</b>  |             |
| <b>Totale</b>             | <b>768</b> |             |                          |            |             | <b>Totale</b>               | <b>662</b> |             |

*(\*\*) in questo range sono ricomprese le situazioni NV non valutabili ossia il personale che non ha effettuato almeno 30 gg di effettivo servizio nell'anno, il personale in lunga assenza annuale.*

Nonostante le tre diverse parametrizzazioni per classi di risultato dalle elaborazioni finali non risultano emergere significative differenze nelle valutazioni finali individuali e di afferenza collettiva.

In allegato

1. Elenco delle risultanze per macrostruttura area comparto
2. Elenco delle risultanze per valutatore area comparto
3. Elenco delle risultanze per macrostruttura area dirigenza
4. Elenco delle risultanze per valutatore area dirigenza